

**ANALISIS PEMBERIAN *REWARD* DALAM MEMBERIKAN
MOTIVASI KERJA PERSONEL *AVSEC*
DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA**

PROYEK AKHIR



Oleh :

WAHYU FAJAR ROMADHONI

NIT. 30623046

**PROGRAM STUDI DIPLOMA 3 MANAJAMEN TRANSPORTASI
UDARA POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA**

2026

**ANALISIS PEMBERIAN REWARD DALAM MEMBERIKAN
MOTIVASI KERJA PERSONEL AVSEC
DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA**

PROYEK AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mata Kuliah Proyek Akhir pada
Program Studi Diploma 3 Manajemen Transportasi udara



Oleh :

WAHYU FAJAR ROMADHONI
NIT. 30623046

**PROGRAM STUDI DIPLOMA 3 MANAJAMEN TRANSPORTASI
UDARA POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PEMBERIAN REWARD DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA PERSONEL AVSEC DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA

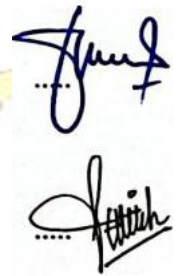
Oleh:

WAHYU FAJAR ROMADHONI
NIT. 30623046

Disetujui untuk diujikan pada:
Surabaya, 10 Mei 2026

Pembimbing I : Dr. SETYO HARIYADI SURANTO PUTRO,ST,MT
NIP. 19790824 200912 1 001

Pembimbing II : Dr.Ir.SITI FATIMAH,M.T
NIP. 19660214 1999003 2 001



LEMBAR PENGESAHAN

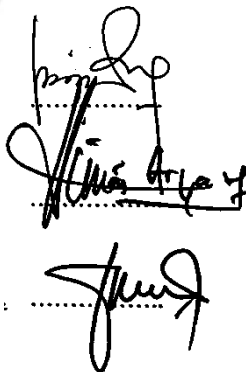
ANALISIS PEMBERIAN REWARD DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA PERSONEL AVSEC DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA

Oleh:
WAHYU FAJAR ROMADHONI
NIT. 30623046

Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus pada Ujian Proyek Akhir Program
Pendidikan Diploma 3 Manajemen Transportasi Udara Politeknik Penerbangan
pada tanggal :10 Mei 2026

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. YUYUN SUPRAPTO,S.Si.T.,M.M
NIP. 19820107 200501 2001
2. Sekertaris : Dr. DIMAS ARYA SOEADYFA, S.E.,M.M
NIP. 19890106 200912 1 002
3. Anggota : Dr. SETYO HARIYADI SURANTO PUTRO,ST,MT
NIP. 19790824 200912 1 0001



Ketua Program Studi
Diploma 3 Manajemen Transportasi Udara



LADY SILK MOONLIGHT, S.Kom, MT
19871109 200912 2 002

PERNYATAAN KEASLIAN DAN HAK CIPTA

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Fajar Romadhoni
NIT : 30623046
Program Studi : D3 Manajemen Transpotasi udara
Judul Proyek Akhir : ANALISIS PEMBERIAN REWARD DALAM
MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA
PERSONEL AVSEC DI BANDAR UDARA
JUANDA SURABAYA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan (plagiat) dari karya orang lain. Semua sumber referensi dan kutipan yang digunakan dalam penelitian ini telah saya sebutkan dengan jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan hasil plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Politeknik Penerbangan Surabaya.
2. Sebagai penulis karya ini, saya memegang hak cipta atas Tugas Akhir/Proyek Akhir ini. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive RoyaltyFree Right*) kepada Politeknik Penerbangan Surabaya atas karya ilmiah saya. Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Politeknik Penerbangan Surabaya berhak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.



Surabaya, 10 Mei 2026

WAHYU FAJAR ROMADHONI

NIT. 30623046

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan petunjuk-Nya yang senantiasa mengiringi perjalanan hidup ini. Berkat kesehatan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dianugerahkan, penulis berhasil menyelesaikan Proyek Akhir dengan judul “ANALISIS PEMBERIAN *REWARD* DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA PERSONIL AVSEC DI BANDAR INTERNASIONAL UDARA JUANDA SURABAYA”

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini nantinya tidak hanya menjadi sumbangan ilmiah, tetapi juga dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi para pembaca. Penyusunan Proyek Akhir ini merupakan bagian integral dari persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan Diploma 3 T Manajemen Transportasi Udara, dengan harapan dapat memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md.).

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang turut serta mendukung dalam proses penyusunan Proyek Akhir ini, terutama kepada:

1. Bapak Ahmad Bahrawi, S.E., M.T. selaku Direktur Politeknik Penerbangan Surabaya
2. Ibu Lady Silk Moonlight, S.kom, MT selaku Kepala Program Studi Manajemen Transportasi Udara di Politeknik Penerbangan Surabaya.
3. Bapak Dr. Ir. Setyo Hariyadi S.P,S.T.,M.T selaku pembimbing I yang selalu memberikan semangat, ilmu, pengetahuan dukungan moral dalam penyusunan Proyek Akhir.
4. Ibu Dr.Ir Siti Fatimah, M.T. selaku Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Para dosen dan civitas akademi Prodi D3 Manajemen Transportasi Udara Politeknik Penerbangan Surabaya.
6. Bapak Sujiyono S,pd dan Ibu Sri wahyuni atas doa, semangat, restu dan dukungan secara materi maupun moral yang diberikan kepada penulis.

7. Seluruh rekan-rekan Taruna Manajemen Transportasi Udara Angkatan 9, senior, junior, dan motivator atas semangat dan kerjasamanya selama ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Proyek Akhir ini tidak luput dari kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan, saran, dan kritik yang membangun, guna meningkatnya mutu penulisan. Semoga laporan ini dapat memberi manfaat bagi seluruh pembaca.

Surabaya, 10 Mei 2026



Wahyu Fajar Romadhoni
NIT. 30623046



ABSTRAK

ANALISIS PEMBERIAN REWARD DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA PERSONEL AVSEC DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA

Oleh:

Wahyu Fajar Romdhoni

Nit:30623046

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemberian reward dalam meningkatkan motivasi kerja personil Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Juanda Surabaya. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya motivasi kerja personil AVSEC dalam mendukung pelaksanaan tugas pengamanan penerbangan yang efektif serta perlunya evaluasi terhadap sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri atas pihak perusahaan, supervisor AVSEC, dan personil AVSEC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward yang diberikan berupa penghargaan verbal, sertifikat penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta bentuk apresiasi lainnya yang bersifat finansial maupun non-finansial. Pemberian reward memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja personil yang ditunjukkan melalui peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, ketelitian, dan kerja sama tim. Namun, pelaksanaan reward masih menghadapi beberapa kendala, seperti kurangnya transparansi kriteria penilaian, ketidakkonsistenan pelaksanaan program, serta adanya persepsi ketidakadilan di antara personil. Oleh karena itu, diperlukan sistem reward yang lebih transparan, konsisten, dan berkelanjutan agar dapat meningkatkan motivasi kerja personil secara optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola bandar udara dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keamanan dan keselamatan penerbangan.

Kata kunci: reward, motivasi kerja, Aviation Security, Bandar Udara Juanda Surabaya.

ABSTRACT

ANALISY OF REWARD PROVISION IN MOTIVATING THE WORK OF AVIATION SECURITY PERSONEL AT JUANDA INTERNASIONAL AIRPORT SURABAYA

By:

Wahyu Fajar Romadhoni

NIT: 30623046

This study aims to analyse the use of rewards in enhancing the work motivation of Aviation Security (AVSEC) personnel at Juanda Airport, Surabaya. The study was motivated by the importance of AVSEC personnel's work motivation in supporting the effective implementation of aviation security duties, as well as the need to evaluate the reward system implemented by the company. The method used was qualitative research with a descriptive approach. Data were obtained through observation, interviews and documentation, with informants comprising company representatives, AVSEC supervisors and AVSEC personnel. The results of the study indicate that the rewards provided take the form of verbal praise, certificates of appreciation, opportunities for personal development, and other forms of recognition, both financial and non-financial. The provision of rewards has a positive impact on staff work motivation, as demonstrated by improvements in work enthusiasm, discipline, responsibility, attention to detail and teamwork. However, the implementation of the reward system still faces several challenges, such as a lack of transparency in assessment criteria, inconsistencies in programme implementation, and perceptions of unfairness amongst staff. Therefore, a more transparent, consistent and sustainable reward system is required in order to optimally enhance staff motivation. It is hoped that the findings of this study will serve as a basis for consideration by airport managers in developing human resource management strategies that support aviation security and safety.

Keywords: *reward, work motivation, aviation security, Juanda Airport, Surabaya.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Batasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.4 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.5 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.6 Sistematika Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 2 LANDASAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
2.1 Pengertian Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 <i>Reward</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Pemberian <i>Reward</i>	Error! Bookmark not defined.
2.3 Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Pesonil <i>Aviation Security</i> (AVSEC)	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 Pengertian Personil.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 <i>Aviation Security</i> (AVSEC)	Error! Bookmark not defined.
2.4.3 Tugas Personil AVSEC.....	Error! Bookmark not defined.

2.5	Pemberian <i>Reward</i> Dalam Memberikan Motivasi Kerja	Error!
	Bookmark not defined.	
2.6	Kajian Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
BAB 3	METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1	Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2	Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3	Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Observasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Wawancara	Error! Bookmark not defined.
3.4.3	Dokumentasi	Error! Bookmark not defined.
3.5	Validasi Ahli.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Tabel Validasi Ahli Bahasa.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Tabel Validasi Ahli Materi.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Hasil Observasi	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Hasil Wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Hasil Studi Dokumentasi	Error! Bookmark not defined.
4.1.4	Triangulasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Analisis Pemberian Reward dalam Memberikan Motivasi Kerja Personil Aviation Security Berdasarkan Teori Motivasi	Error! Bookmark not defined.
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran.....	Error! Bookmark not defined.
	DAFTAR PUSTAKA.....	15
	DAFTAR LAMPIRAN	A-1



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Gambar Desain Penelitian Kualitatif..Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.1 Instrumentasi Observasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Instrumentasi Wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3 Lembar Wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4 Tabel Validasi Ahli Bahasa	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.5 Tabel Validasi Ahli Materi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Hasil Observasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Hasil Wawancara <i>Staff</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Supervisor.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Hasil Wawancara Personel AVSEC	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Dokumentasi.....	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. 1 Sertifikat.....	A-1
Lampiran A. 2 Pin Staf Terbaik.....	A-1
Lampiran A. 3 Apresiasi Penghargaan	A-2
Lampiran B. 1 Lembar Validator Ahli Bahasa	B-1
Lampiran B. 2 Lembar Validator Ahli Materi.....	B-4
Lampiran C. 1 Surat Pengambilan Data.....	C-1
Lampiran D. 1 Dokumentasi Wawancara	D-1
Lampiran E. 1 Hasil dan Proses Analisis Masalah.....	E-1



DAFTAR PUSTAKA

- Astika, L., Islam, U., & Sumatera, N. (2024). *Pemberian Reward Untuk Meningkatkan Motivasi*. 1(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kementrian Perhubungan Republik Indonesia. (2011). Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2011. *Jdih Bpk Ri*, 53(9), 1689–1699.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, K. (2018). *Hukum Penerbangan: Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 2009*. RajaGrafindo Persada.
- Riadi, M. (2023). *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong)*.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *No Title 濟無No Title No Title No Title*. 2, 306–312.
- Rinaldy, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Organisasi The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rizqi, A. (2025). *Pengaruh Stress Kerja , Dukungan Manajemen , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religious Coping Strategies Sebagai Variabel Moderasi*. 7(3). <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2171>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Simbolon, R. (2025). *Metodologi Penelitian*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- (Kementrian Perhubungan Republik Indonesia, 2011)
- (Riadi, 2023)
- Astika, L., Islam, U., & Sumatera, N. (2024). *Pemberian Reward Untuk*

Meningkatkan Motivasi. 1(1).

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Kementrian Perhubungan Republik Indonesia. (2011). Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2011. *Jdih Bpk Ri*, 53(9), 1689–1699.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Martono, K. (2018). *Hukum Penerbangan: Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 2009*. RajaGrafindo Persada.

Riadi, M. (2023). *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong)*.

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *No Title 濟無No Title No Title No Title. 2*, 306–312.

Rinaldy, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Organisasi The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 03(03), 810–817.*
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

Rizqi, A. (2025). *Pengaruh Stress Kerja , Dukungan Manajemen , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religious Coping Strategies Sebagai Variabel Moderasi. 7(3).* <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2171>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Simbolon, R. (2025). *Metodologi Penelitian*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran A. 1 Sertifikat



Lampiran A. 2 Pin Staf Terbaik



Lampiran A. 3 Apresiasi Penghargaan

PENERIMA APRESIASI 31 DES 2025

APRESIASI PENGHARGAAN
DI BANDARA JUANDA SURABAYA
BULAN DESEMBER 2025

NO	NAMA	UNIT	JUMLAH	POT PPH PSL 21 (6% x 50%)	JUMLAH DITERIMA	TTD
1	Alfin Setya Ramadhan	APS (Airport Security)	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	1
2	Amri Said	Airport Security	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	2
3	Arie Ardianie	Airport Security	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	3

PENERIMA APRESIASI 31 DES 2025

APS (CS)

NO	NAMA	UNIT	JUMLAH	POT PPH PSL 21 (6% x 50%)	JUMLAH DITERIMA	TTD
8	Fitri Rahayuningtyas (CS)	APS (CS)	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	8
9	Imron	Airport Security	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	9
10	Irianto Yoga Moechanary	Airport Security	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	10
11	Anisa Ayuningtyas	Airport Service Improvement	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	11

PENERIMA APRESIASI 31 DES 2025

APS (Facility Care)

NO	NAMA	UNIT	JUMLAH	POT PPH PSL 21 (6% x 50%)	JUMLAH DITERIMA	TTD
12	Juwari	APS (Facility Care)	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	12
13	Langgeng Wahyudi	APS (Airport Security)	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	13
14	Lena Riya Astuti (CS)	APS (CS)	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	14
15	Mona Audyna (CS)	APS (CS)	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	15

PENERIMA APRESIASI 31 DES 2025						
Airport Security						
A	B	C	D	E	F	G
21	Yonas Krismada	APS (Airport Security)	Rp300,000	Rp15,000	Rp285,000	21
			Rp6,300,000	Rp315,000	Rp5,985,000	
Mengetahui, AIRPORT SERVICES DIVISION HEAD			Sidoarjo, 24 Desember 2025 PEMBUAT DAFTAR AIRPORT SERVICE DEPT. HEAD			
BUDI ARIYANTO			I MADE SUTANTRA			
Menyetujui, GENERAL MANAGER						

PENERIMA APRESIASI 31 DES 2025						
Airport Security						
A	B	C	D	E	F	G
POT PPH PSL 21 (6%K50%)	JUMLAH DITERIMA	TTD	BUKTI TRANSFER	REDAKSI DI SERTIFIKAT		
Rp15,000	Rp285,000	1		Atas dedikasi petugas dalam memberikan pelayanan kepada penumpang di Terminal 1 Bandar Udara Juanda, berdasarkan laporan langsung pengguna jasa atas penanganan kejadian kehilangan tas ransel pada tanggal 24 Oktober 2025		
Rp15,000	Rp285,000	2		Atas dedikasi petugas dalam memberikan pelayanan kepada penumpang di Terminal 1 Bandar Udara Juanda, berdasarkan laporan langsung pengguna jasa atas penanganan kejadian kehilangan tas ransel pada tanggal 24 dan 25 Oktober 2025		
Rp15,000	Rp285,000	3		Atas dedikasi petugas dalam memberikan pelayanan kepada penumpang di Terminal 1 Bandar Udara Juanda, berdasarkan laporan langsung pengguna jasa atas penanganan kejadian kehilangan tas ransel pada tanggal 24 dan 25 Oktober 2025		
Rp15,000	Rp285,000	4		Atas dedikasi petugas dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jasa di Bandar Udara Internasional Juanda, berdasarkan laporan langsung pengguna jasa atas penanganan kejadian penumpang hilang kontak pada tanggal 10 Desember 2025		

Lampiran B. 1 Lembar Validator Ahli Bahasa

SURAT PERNYATAAN VALIDATOR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mella Maharani Sukma, Mpd
 Jabatan : Dosen Politeknik Penerbangan Surabaya
 Sebagai : Validator Ahli Bahasa

Menyatakan bahwa instrumen penelitian yang disusun oleh:

Nama : Wahyu Fajar Romadhoni
 NIT : 30623046
 Prodi : D-III Manajemen Transportasi Udara Angkatan IX Bravo
 Judul Proyek Akhir : "ANALISIS PEMBERIAN REWARD DALAM MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA PERSONIL AVIATION SECURITY DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA"

A. Petunjuk Penilaian

- Kami mohon agar bapak/ibu memberikan penilaian ditinjau dari beberapa aspek dan saran-saran untuk merevisi lembar validasi Wawancara;
- Dinonoh bapak/ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom nilai yang telah disediakan;
- Kategori Penilaian:
 - Kolom 1 = Valid
 - Kolom 2 = Tidak Valid
- Jika mengisi tidak valid maka berikan saran atau perbaikan terhadap item pernyataan wawancara

	program reward				pelaksanaan program
7.	Dukung status dalam pelaksanaan reward				Mengamati peran pimpinan atau supervisor
8.	Pengaruh pemberian reward terhadap motivasi kerja				Observasi perubahan sikap/semangat setelah reward
9.	Pengaruh pemberian reward terhadap kedisiplinan dan kehadiran				Mengamati perubahan disiplin, absensi, atau keterlambatan
10.	Pengaruh pemberian reward terhadap kerja sama tim dan kualitas pelayanan				Mengamati baki peningkatan kerja sama dan layanan keamanan

B. Instrumen observasi

No.	Item yang diamati	Baik	Kurang	Tidak/Dilaksanakan	Deskripsi
1.	Ada penghargaan bagi personel berprestasi				Mengamati jenis penghargaan dan penerima
2.	Ketepatan waktu pemberian reward setelah prestasi				Mengamati jeda waktu antara prestasi dan pemberian reward.
3.	Bentuk reward (finansial / non-finansial) sesuai kebutuhan				Identifikasi bentuk Reward yang diamati
4.	Keadilan distribusi reward antar personel				Mengamati indikasi favoritisme atau ketidakadilan
5.	Transparansi kriteria penilaian penerima reward				Mengamati apakah kriteria tersedia dan jelas

C. Daftar observasi

NO	Aspek Penilaian	1	2	Saran Perbaikan
1	Instrumen Observasi sesuai dengan topik penelitian.	✓		
2	Buat pertanyaan Observasi sesuai dengan tujuan penelitian.	✓		
3	pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓		
4	Pertanyaan Observasi mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓		
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personel AVSEC.	✓		
6	Pertanyaan observasi relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓		

15.	Apakah ada perubahan untuk meningkatkan motivasi kerja personil AVSEC selain reward?	
-----	--	--

NO	Aspek Penilaian	1	2	Skor Perbaikan
1	Instrumen Wawancara sesuai dengan topik penelitian.	✓		
2	Berisi pertanyaan Wawancara sesuai dengan tujuan penelitian.	✓		
3	Pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓		
4	Pertanyaan wawancara mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓		
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personil AVSEC.	✓		
6	Pertanyaan Wawancara relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓		

B. Supervisor AVSEC di Bandar Udara Samudra

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1.	Bagaimana pelaksanaan pemberian reward kepada personil AVSEC selama ini?	
2.	Apakah ada kriteria personil yang layak menerima reward?	
3.	Bagaimana cara supervisor menilai kinerja personil AVSEC?	
4.	Apakah reward mempengaruhi disiplin kerja personil?	
5.	Apakah terdapat peningkatan motivasi kerja setelah pemberian reward?	
6.	Bagaimana respon personil yang belum menerima reward?	
7.	Apakah bentuk reward yang paling efektif menurut supervisor?	
8.	Seberapa penting reward dalam meningkatkan kinerja personil?	
9.	Apakah pemberian reward dilakukan secara adil dan transparan?	
10.	Apakah ada kendala yang dihadapi dalam proses pemberian reward?	
11.	Bagaimana hubungan reward dengan produktivitas kerja personil?	
12.	Apakah ada evaluasi terhadap efektivitas reward?	
13.	Bagaimana dukungan pimpinan terhadap program reward?	
14.	Apakah ada supervisor agar program reward lebih efektif?	
15.	Bagaimana mekanisme atau standar pemberian reward kepada personil AVSEC?	

NO	Aspek Penilaian	1	2	Skor Perbaikan
1	Instrumen Wawancara sesuai dengan topik penelitian.	✓		
2	Berisi pertanyaan Wawancara sesuai dengan tujuan penelitian.	✓		
3	Pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓		
4	Pertanyaan wawancara mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓		
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personil AVSEC.	✓		
6	Pertanyaan Wawancara relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓		

C. Petugas Avsec Penerima Reward di Bandar Udara Internasional Juanda

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1.	Apakah Anda pernah menerima reward dari perusahaan?	
2.	Reward apa yang pernah Anda terima?	
3.	Bagaimana perasaan Anda setelah menerima reward?	
4.	Apakah reward meningkatkan motivasi kerja Anda?	
5.	Apakah reward membuat Anda lebih disiplin dalam bekerja?	
6.	Menurut Anda, apakah pemberian reward sudah adil?	
7.	Apakah pengaruh reward terhadap semangat kerja Anda?	
8.	Apakah reward membuat Anda lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan?	
9.	Bagaimana hubungan reward dengan kinerja kerja Anda?	
10.	Apakah reward mendorong Anda untuk meningkatkan prestasi kerja?	
11.	Menurut Anda, bentuk reward apa yang paling memotivasi?	
12.	Apakah terdapat kendala dalam sistem pemberian reward?	
13.	Bagaimana pendapat Anda tentang mekanisme pemberian reward saat ini?	
14.	Apakah reward mempengaruhi hubungan kerja antar personil AVSEC?	

C. Petugas AVSEC Penerima Reward di Bandara Utama Internasional Juanda

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1.	Apakah Anda pernah menerima reward dari perusahaan?	
2.	Reward apa yang pernah Anda terima?	
3.	Bagaimana perasaan Anda setelah menerima reward?	
4.	Apakah reward meningkatkan motivasi kerja Anda?	
5.	Apakah reward membuat Anda lebih disiplin dalam bekerja?	
6.	Menurut Anda, apakah pemberian reward sudah adil?	
7.	Apa pengaruh reward terhadap semangat kerja Anda?	
8.	Apakah reward membuat Anda lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan?	
9.	Bagaimana hubungan reward dengan kinerja kerja Anda?	
10.	Apakah reward mendorong Anda untuk meningkatkan prestasi kerja?	
11.	Menurut Anda, bentuk reward apa yang paling memotivasi?	
12.	Apakah terdapat kendala dalam sistem pemberian reward?	
13.	Bagaimana pendapat Anda tentang mekanisme pemberian reward saat ini?	
14.	Apakah reward mempengaruhi hubungan kerja antar personal AVSEC?	

D. Daftar Wawancara

NO	Aspek Penelitian	1	2	Sama Perbaikan
1	Instrumen Wawancara sesuai dengan aspek penelitian.	✓		
2	Berir pertanyaan Wawancara sesuai dengan tujuan penelitian.	✓		
3	pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓		
4	Pertanyaan wawancara mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓		
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personal AVSEC.	✓		
6	Pertanyaan Wawancara relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓		

15. Apa harapan Anda terhadap program reward di masa mendatang?

NO	Aspek Penelitian	1	2	Sama Perbaikan
1	Instrumen Wawancara sesuai dengan topik penelitian.	✓		
2	Berir pertanyaan Wawancara sesuai dengan tujuan penelitian.	✓		
3	pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓		
4	Pertanyaan wawancara mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓		
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personal AVSEC.	✓		
6	Pertanyaan Wawancara relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓		

KOMENTAR UMUM DAN SARAN

teruskan

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, lembar kuesioner ini dinyatakan :

- ☒ a) Layak digunakan untuk uji coba tanpa revisi;
- ☒ b) Layak digunakan untuk uji coba setelah revisi;
- ☐ c) Tidak layak untuk digunakan untuk uji coba.

Mohon diberi tanda silang (X) pada nomor yang sesuai dengan kesimpulan Bapak/Ibu.

Surabaya, 19 Juni 2026
Validator

[Signature]
Mita Mahanul Sukarna, Mpd

Lampiran B. 2 Lembar Validator Ahli Materi

SURAT PERNYATAAN VALIDATOR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr.Didi Hidayat,Mpd

Jabatan : Dosen Fakultas Penerbangan Surabaya

Sebagai : Validator Ahli Materi AVSEC

Menyatakan bahwa instrumen penelitian yang disusun oleh:

Nama : Wahyu Fajar Rumanah

NIPT : 30623046

Profil : D III Manajemen Transportasi Udara Angkatan IX Brawu

Judul Proyek Akhir : "ANALISIS PERSEPSI REWARD DALAM MEMOTIVASIKAN MOTIVASI KERJA PERSONIL AVIATION SECURITY DI BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA"

A. Petunjuk Penilaian

- Kami mohon agar bapak/ibu memberikan penilaian dengan cara beberapa aspek dan saran-saran untuk memperbaiki lembar validasi Wawancara;
- Ditandai bapak/ibu memberikan tanda checklist (✓) pada kolom nilai yang telah disediakan;
- Kategori Penilaian:
 - Kolom 1 = Valid
 - Kolom 2 = Tidak Valid
- Jika mengisi tidak valid maka berikan saran atau perbaikan terhadap item yang bersangkutan

C. Daftar observasi

NO	Aspek Penilaian	1	2	Saran Perbaikan
1	Instrumen Observasi sesuai dengan topik penelitian.	✓		
2	Butir pertanyaan Observasi sesuai dengan tujuan penelitian.	✓		
3	pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓		
4	Pertanyaan Observasi mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓		
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personel AVSEC.	✓		
6	Pertanyaan observasi relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓		

C. Instrumen wawancara

A. Pihak Angkasa Pura Indonesia (persero)

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1.	Apakah perusahaan memiliki program reward bagi personel AVSEC?	
2.	Apa tujuan utama pemberian reward kepada personel AVSEC?	
3.	Berapa reward apa saja yang diberikan kepada personel AVSEC?	
4.	Siapa yang bertanggung jawab menentukan penerima reward?	
5.	Bagaimana mekanisme penilaian dalam pemberian reward?	
6.	Apakah terdapat aturan tertulis terkait pemberian reward?	
7.	Seberapa sering reward diberikan kepada personel AVSEC?	
8.	Apa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja personel AVSEC?	
9.	Apakah reward berpengaruh terhadap motivasi kerja personel?	
10.	Apa manfaat yang dirasakan perusahaan setelah adanya reward?	
11.	Apakah terdapat kendala dalam pelaksanaan program reward?	
12.	Bagaimana respon personel AVSEC terhadap program reward?	
13.	Apakah program reward dievaluasi secara berkala?	
14.	Bagaimana harapan perusahaan terhadap program reward ke depan?	
15.	Apa upaya perusahaan untuk	

meningkatkan motivasi kerja personel AVSEC selain reward?

NO	Aspek Penilaian	1	2	Saran Perbaikan
1	Instrumen Wawancara sesuai dengan topik penelitian.	✓		
2	Butir pertanyaan Wawancara sesuai dengan tujuan penelitian.	✓		
3	pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓		
4	Pertanyaan wawancara mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓		
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personel AVSEC.	✓		
6	Pertanyaan Wawancara relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓		

B. Supervisor AVSEC di Bandar Udara Serabaya

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1.	Bagaimana pelaksanaan pemberian reward kepada personil AVSEC selama ini?	Belum ada yang menerima
2.	Apa saja kriteria personil yang layak menerima reward?	
3.	Bagaimana cara supervisor menilai kinerja personil AVSEC?	
4.	Apakah reward mempengaruhi disiplin kerja personil?	
5.	Apakah terdapat peningkatan motivasi kerja setelah pemberian reward?	
6.	Bagaimana respon personil yang belum menerima reward?	
7.	Apa bentuk reward yang paling efektif menurut supervisor?	
8.	Seberapa penting reward dalam meningkatkan kinerja personil?	
9.	Apakah pemberian reward dilakukan secara adil dan transparan?	
10.	Apa kendala yang dihadapi dalam proses pemberian reward?	
11.	Bagaimana hubungan reward dengan produktivitas kerja personil?	
12.	Apakah ada evaluasi terhadap efektivitas reward?	
13.	Bagaimana dukungan pimpinan terhadap program reward?	
14.	Apa saran supervisor agar program reward lebih efektif?	
15.	Bagaimana mekanisme atau standar pemberian reward kepada personil AVSEC?	

C. Petugas Ases Pemeriksa Reward di Bandar Udara Internasional Juanda

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1.	Apakah Anda pernah menerima reward dari perusahaan?	
2.	Reward apa yang pernah Anda terima?	
3.	Bagaimana perasaan Anda setelah menerima reward?	
4.	Apakah reward meningkatkan motivasi kerja Anda?	
5.	Apakah reward membuat Anda lebih disiplin dalam bekerja?	
6.	Moment Anda, apakah pemberian reward sudah adil?	
7.	Apa pengaruh reward terhadap semangat kerja Anda?	
8.	Apakah reward membuat Anda lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan?	
9.	Bagaimana hubungan reward dengan kinerja kerja Anda?	
10.	Apakah reward mendorong Anda untuk meningkatkan prestasi kerja?	
11.	Menurut Anda, bentuk reward apa yang paling memotivasi?	
12.	Apakah terdapat kendala dalam sistem pemberian reward?	
13.	Bagaimana pendapat Anda tentang mekanisme pemberian reward saat ini?	
14.	Apakah reward mempengaruhi hubungan kerja antar personil AVSEC?	
15.	Apa harapan Anda terhadap program	

NO	Aspek Penilaian	1	2	Saran Perbaikan
1	Instrumen Wawancara sesuai dengan topik penelitian.	✓	✓	Sesuaikan dengan penelitian?
2	Buat pertanyaan Wawancara sesuai dengan tujuan penelitian.	✓	✓	
3	pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓	✓	
4	Pertanyaan wawancara mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓	✓	
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personil AVSEC.	✓	✓	
6	Pertanyaan Wawancara relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓	✓	

reward di masa mendatang?			
NO	Aspek Penilaian	1	2
1	Instrumen Wawancara sesuai dengan topik penelitian.	✓	
2	Buat pertanyaan Wawancara sesuai dengan tujuan penelitian.	✓	
3	pertanyaan mewakili indikator penelitian.	✓	
4	Pertanyaan wawancara mampu menggali data yang dibutuhkan.	✓	
5	Instrumen sudah mencakup aspek reward dan motivasi kerja personel AVSEC.	✓	
6	Pertanyaan Wawancara relevan dengan kondisi lapangan penelitian.	✓	

Lampiran C. 1 Surat Pengambilan Data

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
BADAN LAYANAN UMUM
POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA

Jl. Jemur Andayani 173
Surabaya - 60236

Telepon : 031-8419871
031-8472936
Fax : 031-8450005

Email : mail@poltekbangsby.ac.id
Web : www.poltekbangsby.ac.id

Nomor : UM.002/11/Poltekbang.Sby/2026
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : Dua Lembar
Hal : Permohonan Pengambilan Data Penelitian

Yth. General Manager PT. Angkasa Pura Indonesia
Cabang Bandar Udara Juanda Surabaya

Dengan hormat disampaikan, bahwa Taruna Tingkat III D3 Manajemen Transportasi Udara Politeknik Penerbangan Surabaya akan memasuki semester akhir, dimana terdapat mata kuliah Tugas akhir. Dalam proses penyusunan Tugas Akhir tersebut diperlukan pengambilan data penelitian di tempat yang menjadi fokus penelitiannya yang didasari kegiatan OJT D3 MTU yang telah berakhir pada tanggal 13 Maret 2026.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon Bapak General Manager PT. Angkasa Pura Indonesia Cabang Bandar Udara Juanda Surabaya berkenan memberikan izin untuk kegiatan pengambilan data dimaksud sebagaimana rincian terlampir.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan berkenan Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Direktur,



Ahmad Bahrawi, S.E., M.T
NIP. 198005172000121003

"Curriculum Niat dan Iktifas Dalam Berkerja (Uma & Ija)"



CS Dipindai

Lampiran Surat Direktur Politeknik Penerbangan Surabaya
Nomor : UM.002/11/Poltekbang.Sby/2026
Tanggal : 30 Maret 2026

NO	NAMA TARUNA DAN JUDUL PENELITIAN	DATA
1	FREDILIA DOS SANTOS DA CRUZ	
	Pengaruh Tingkat Kepedulian Keamanan (Security Awareness) terhadap Budaya Keamanan (Security Culture) pada Personel Ground Handling di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya	Pengisian Kuesioner Kepedulian Keamanan dan Budaya Keamanan Personel Ground Handling
2	WAHYU FAJAR ROMADHONI	
	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Personel Aviation Security di Bandar Udara Juanda Surabaya	Pengisian Kuisisioner terkait Data Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Petugas Avsec
3	MUHAMMAD RAMADHAN ABYANTARA S.	
	Peran Jumlah Penumpang terhadap Slot Time Penerbangan Bandar Udara Juanda Surabaya	1. Data ppp Tahun 2025 2. Data Slot usage harian selama tahun 2025 3. Data penumpang harian selama tahun 2025
4	MOHAMMAD ABY DARMA SAPUTRA	
	Pengaruh Waktu Docking dan Undocking Aviobridge terhadap Ground Time Pesawat di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya	Data Daily Flight AMC Sheet bulan Oktober sampai dengan Desember tahun 2025
5	BELINDA HEVI APTA HADYANI	
	Pengaruh Penerapan Sistem Biometri Boarding Berbasis Face Recognition dalam Mengurangi Penumpukan Antrian Security Check Point di Bandar Udara Internasional Juanda	Pengisian Kuisisioner terkait Penerapan Face Recognition terhadap mengurangi Penumpukan Antrian Security Check Point
6	ZIVANA SHOFI ALIA M.	
	Analisis Pemanfaatan CCTV oleh Unit AMC Terhadap Kepatuhan Prosedur Keselamatan Operasional Sisi Udara di Bandara Juanda	1. Frekuensi Penggunaan CCTV oleh Unit AMC 2. Data Pelanggaran SOP Sisi Udara (Safety Report) 3. Kuisisioner terkait persepsi dan pengalaman petugas AMC tentang pemanfaatan CCTV dan Kepatuhan SOP Sisi Udara

CS Dipindai

7	MANNUEL BOAS ADI PUTRA	Evaluasi Kinerja Passenger Handling Berdasarkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya Wawancara dan Kuisioner tentang Kepuasan Pelayanan di Bandar Udara Pelayanan Penumpang di Bandara berdasarkan FPOB (Pelayanan Jasa Penumpang) dengan ranah 3p (People, Process, Premises) yang sesuai dengan PM 41. Wawancara dan Kuisioner diberikan kepada penumpang/Pax terkait Pengalaman yang mereka dapatkan, dan wawancara /kuisioner juga diberikan kepada petugas terkait apakah pelaksanaan mereka sudah sesuai dengan peraturan/SOP dari level of service dan PM 41
8	MUHAMMAD IRHAM FAUZI	Pengaruh Pemanfaatan Peminda Boarding Pass terhadap Kelancaran Proses Keberangkatan Penumpang Maskapai Lion Air Group di Bandar Udara Internasional Juanda Pengisian Kuisioner tentang Tingkat Pemanfaatan Peminda Boarding Pass dan Kelancaran Proses Keberangkatan Penumpang serta Observasi dan Wawancara terkait Proses Pemeriksaan Boarding Pass di Area Keberangkatan Bandara
9	ANGGI EKA NASTITI	Strategi Digital Marketing untuk Mengembangkan Pencapaian Non-Aeronautika di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya Daftar Tenant F&B Terminal 2, Total Penjualan Tenant, Jumlah Volume Pengunjung T2 pada periode 2023/2026

Direktur,



Ahmad Bahrawi, S.E., M.T.
NIP. 198005172000121003

Dipindai (Scanned) oleh aplikasi CS (Cloud Scanner) menggunakan sensor elektronik yang terintegrasi pada Buku Serah Terima Dokumen (BSTD), Buku Datar dan Buku Register (BDR).

injourney
AIRPORTS

General Manager - KC Bandara Internasional Juanda - SUB

No. Surat : UM.002/11/POLTEKBANG.SB/2 Tanggal : 23 Apr 2026
004
Surat Dari : General Manager - KC Bandara Internasional Juanda - SUB No. Agenda : DISP.SUB.GMY.36784/IV/2 026-B
Perihal : Permohonan Pangambilan Data Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya

Kepada Yth.

1. Airport Operation & Services Division Head (Budi Anyanto) - SUB

- Selesaikan
- Untuk diketahui - Utd

Catatan:

Lembar Disposisi ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Nomor & Tanggal Surat pada agenda.

DISPOSISI

sesuai ketentuan yang berlaku

SHIVELY SANISOUKI

Pt. General Manager - KC Bandara Internasional Juanda - SUB

Dokumen ini dihasilkan dari sistem Injourney Airports dan disimpan dan terdapat di dalam sistem Injourney Airports. Untuk lebih jelasnya, silakan kunjungi alamat website Injourney Airports di <http://injourneyairports.id> atau hubungi info@injourneyairports.id

Lampiran D. 1 Dokumentasi Wawancara



Lampiran E. 1 Hasil dan Proses Analisis Masalah

Lokasi : Unit Aviation Security (AVSEC) Bandar Udara Juanda Surabaya

Waktu : Mei 2026

Observasi pendahuluan dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi awal pelaksanaan program reward dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja personil Aviation Security (AVSEC) di Bandar Udara Juanda Surabaya. Berdasarkan hasil pengamatan awal, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan sistem pemberian reward, motivasi kerja personil, serta pelaksanaan penghargaan bagi personil yang memiliki prestasi kerja dan dedikasi tinggi.

Hasil observasi pendahuluan menunjukkan bahwa program reward telah diterapkan sebagai bentuk apresiasi terhadap personil yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang baik. Namun, masih ditemukan beberapa kendala yang berkaitan dengan transparansi kriteria penilaian, pemerataan kesempatan memperoleh penghargaan, serta pemahaman personil terhadap mekanisme pemberian reward. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas program reward dalam meningkatkan motivasi kerja personil Aviation Security.

Tabel Hasil 5.1 Observasi Pendahuluan

No	Hasil Pengamatan Awal	Kondisi Lapangan
1	Transparansi kriteria penerima reward masih belum optimal	Sebagian personil belum memahami indikator penilaian yang digunakan dalam pemberian reward
2	Reward telah diberikan kepada personil berprestasi	Terdapat penghargaan berupa piagam apresiasi dan pin penghargaan

3	Motivasi kerja personil meningkat setelah memperoleh reward	Personil menunjukkan semangat kerja dan tanggung jawab yang lebih tinggi
4	Pemerataan kesempatan memperoleh reward masih menjadi perhatian	Beberapa personil mengharapkan kesempatan yang lebih merata dalam memperoleh penghargaan
5	Bentuk reward masih didominasi penghargaan non-finansial	Reward yang diberikan berupa piagam apresiasi, pin penghargaan, dan bentuk pengakuan lainnya
6	Dukungan manajemen terhadap program reward sudah baik	Pimpinan memberikan apresiasi kepada personil yang menunjukkan kinerja terbaik
7	Sosialisasi program reward masih perlu ditingkatkan	Belum seluruh personil memahami tujuan dan mekanisme pemberian reward secara menyeluruh

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan tersebut, dapat diketahui bahwa program reward di lingkungan Aviation Security Bandar Udara Juanda Surabaya telah memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja personil. Namun demikian, masih diperlukan perbaikan pada aspek transparansi, sosialisasi, dan pemerataan kesempatan memperoleh penghargaan agar program reward dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang optimal bagi seluruh personil AVSEC.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



WAHYU FAJAR ROMADHONI, lahir di Kabupaten Magetan pada tanggal 19 Desember 2000. Anak Kedua dari dua bersaudara, pasangan Sujiyono dan Ibu Sri Wahyuni. Bertempat tinggal di Desa Pelem, Karangrejo, Magetan, Provinsi Jawa Timur. Memulai pendidikan di SDN Pelem 1 pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2013. Melanjutkan sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Karangrejo pada tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016. Melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Barat pada tahun 2016 dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya pada tahun 2023 diterima sebagai Taruna di Politeknik Penerbangan Surabaya pada Program Studi Diploma III Manajemen Transportasi Udara Angkatan IX sampai dengan saat ini. Selama mengikuti Pendidikan di Politeknik Penerbangan Surabaya, peneliti mendapat kesempatan melaksanakan *On The Job Training* selama dua kali, peneliti melakukan *On The Job Training* pertama di Ground Handling JAS cabang Surabaya di unit Pasasi dan AVSEC JAS. Kemudian peneliti melakukan *On The Job Training* kedua di Bandar Udara Internasional Juanda pada unit *Apron Movement Control* (AMC) dan *Aviation Security* (AVSEC).